

## Agnieszka Jeran\*

Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu

### RODZINA I ZNAJOMI – KAPITAŁ SPOŁECZNY W ZNAJDOWANIU PRACY\*\*

W znalezieniu pierwszej pracy (a także kolejnej pracy) często pomagają szukającym rodzina i znajomi. Sieć osób, które są jednostce znane i które pośrednio dają jej dostęp do własnych sieci, określana jest często mianem kapitału społecznego lub kapitału relacji. Jest to jedno z wielu ujęć tego pojęcia, w tym przypadku sieciowe i jednocześnie z dominującą perspektywą jednostkową. W badaniu BAEL często wskazywana jest taka właśnie metoda szukania posady. Na podstawie danych z badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” opisano skuteczność tej metody, a także scharakteryzowano cechy pracowników, którzy znaleźli zatrudnienie w ten sposób.

Słowa kluczowe: kapitał społeczny, kapitał ludzki, sieci społeczne, poszukiwanie pracy

### KAPITAŁ SPOŁECZNY – UJĘCIE SIECIOWE Z PERSPEKTYWY JEDNOSTKOWEJ

Ponieważ sam kapitał społeczny jest jednym ze złożonych, niejednoznacznych, a jednocześnie popularnych tak w naukach społecznych, jak i publicystyce czy nawet polityce, słów kluczy, warto rozstrzygnąć najważniejsze kwestie definicyjne. Należy jednak zaznaczyć, że w niniejszej analizie celowo ograniczono się do przytoczenia podstawowych rozstrzygnięć, uznając za cel rozważań przedstawienie ustaleń empirycznych w zakresie wykorzystania indywidualnego kapitału społecznego na rynku pracy – zgodnie zresztą z oceną, którą sformułowali K. Frieske i K. Pawłowska, pisząc, iż „o kapitale społecznym napisano już – także po polsku – tak wiele, że kolejna egzegeza pojęcia (...) jest przedsięwzięciem dosyć jałowym” (2011: 21).

Niemniej pewne ustalenia należy poczynić. Jak przystało na pojęcie wieloznaczne, kapitał społeczny ma przynajmniej trzy odmienne znaczenia i dwóch dysponentów, jest też rozpatrywany z trzech perspektyw. Bywa zatem definiowany jako zaufanie (przez Fukuyamę (1997)), jako instytucje pośredniczące pomiędzy poziomem mikro (rodziną) a makro

\* Adres do korespondencji: Agnieszka Jeran, Instytut Socjologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu, ul. Wieniawskiego 1, 61-712 Poznań, e-mail: a.jeran@wp.pl.

\*\* Tekst przygotowano w ramach realizacji grantu pt. *Wchodzenie na rynek pracy – elastyczność kształcenia, elastyczność pracy*, nr 6/Socjologia/2012/21 – ze środków Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy.

(państwem), a więc jako dobrowolne stowarzyszenia, organizacje, kluby (Putman (2008), Perez-Diaz (1996)), albo jako sieci znajomości – kontaktów i relacji (Coleman (1990), Lin (1999)). Może być cechą całego społeczeństwa, może też przynależeć do jednostki. Nie bez powodu znacząca część hasła „kapitał społeczny” w *Encyklopedii socjologii* poświęcona jest rozpatrywaniu kontrowersji, które się z nim wiążą (Kwiatkowski 2005). A. Niesporek sięga do teorii P. Bourdieu i wskazuje na znaczenie solidarności społecznej oraz trwałość relacji, które budują kapitał społeczny – nie może on bowiem wynikać z jednorazowych relacji, wymaga powtarzalności i zwrotności, nie wystarczają do jego wygenerowania przypadkowe kontakty sąsiedzkie czy nawet rodzinne (2008: 21). Za J. Colemanem można też wskazać, że kapitał społeczny to przede wszystkim kapitał istniejący pomiędzy jednostkami, kapitał relacji, który nie istnieje dla jednostki odosobnionej, oddzielonej od społeczeństwa (Rossa 2008: 151–152). Odnosząc się z kolei do perspektyw strukturalnych, należy wskazać, że o ile ujęcia nawiązujące do więzi zaufania (np. Putmana) mają charakter mikrospołeczny, o tyle ujęcia sieciowe są mezzospołeczne, a nieprzywoływane tu bliżej ujęcia wiążące kapitał społeczny z włączeniem jednostki w sformalizowane struktury państwowe czy szerszej – instytucjonalne – odwołują się z kolei do perspektywy makrospołecznej (Krzyminiewska 2003). Pewne problemy definicji i pozanaukowej popularności pojęcia kapitału społecznego wynikają niewątpliwie z potocznej nośności, ale i z nadużyć (tu ponownie należy wskazać na komentarze, które sformułowali K. Frieske i K. Pawłowska).

Z bogactwa pojęć i podejść, którym poświęcono już liczne obszernie analizy, do niniejszego empirycznego ujęcia, wybrano podejście sieciowe (kapitał społeczny jako relacje) uznające za dysponenta tego kapitału jednostkę (jest to zatem jednostkowy kapitał społeczny albo kapitał relacyjny jednostki) i osadzone w perspektywie mezzospołecznej. Ponieważ analizy prowadzone są w odniesieniu do znajdowania (otrzymywania) pracy, trop ten nawiązuje wprost do podejścia M. Granovettera, a jednocześnie jest limitowany przez dostępność danych.

Jeśli zatem kapitał społeczny ma być jednostkowy i wykorzystywać sieci, to można uznać, że odpowiada sieci znajomości jednostki i w tym (upraszczającym nieco) ujęciu będzie dalej przywoływany. Określić go też można wówczas mianem kapitału relacyjnego, co ma podkreślać fakt, że kapitałem społecznym jednostki są ludzie, których ona zna. Dlaczego miałyby to znaczenie na rynku pracy? Chyba najczęściej przywoływany w tym kontekście M. Granovetter sprawdzał w swoich badaniach, w jaki sposób słabe więzi umożliwiają zdobywanie pracy, a po nim w różnych empirycznych i teoretycznych analizach robiło to wielu kolejnych badaczy. Ustalenia, te pierwsze i kolejne, mają wspólny wątek. Jest nim informacyjne znaczenie sieci znajomości jednostki. Mniej chodzi tu o „popieranie swoich”, a bardziej o przepływ informacji. Odwołując się do teorii R.S. Burta (2008: 32–39) i sieciowego rozumienia kapitału społecznego, należy przywołać dwa główne mechanizmy odpowiadające za przekształcanie cech sieci społecznej w kapitał społeczny jednostki – są to „zamknięcie” (*closure*) oraz „dziury strukturalne” i „mosty” (*structural holes, bridges*). Mechanizm zamknięcia związany jest z postacią kapitału wynikającą z silnych więzi w gęstej strukturze (w języku socjometrii byłaby to klika) – ich konsekwencją jest duża spójność i wzajemna kontrola społeczna, a także możliwość „popierania” swoich (np. kandydatów do pracy). Istnieje jeszcze mechanizm „dziur strukturalnych”. Zgodnie z nim silny kapitał ma jednostka, która jest pomostem pomiędzy

odrębnymi strukturami – takie usytuowanie w sieci daje jej kontrolę nad przepływem informacji pomiędzy strukturami, a także niepowtarzalność, nikt inny bowiem nie znajduje się w identycznej sytuacji, nikt inny nie może pośredniczyć w taki sam sposób. W badaniach M. Granovettera najistotniejsze okazywały się dla poszukujących zatrudnienia menedżerów dawne (i słabe) kontakty – koledzy szkolni, dawni znajomi. Pozwala to chociażby dostrzec, dlaczego sytuacja absolwentów szukających pierwszego zatrudnienia jest z wielu powodów trudna – brak doświadczenia idzie w ich przypadku w parze z niedoborami własnego kapitału relacyjnego. Liczne szkolne znajomości wchodzącego na rynek pracy absolwenta nie są dla niego pomocne – jego koledzy szkolni jeszcze nie uzyskali dostępu do odmiennych, unikalnych zasobów, znajomość z nimi będzie prawdopodobnie owocować dopiero po jakimś czasie, można więc mówić raczej o możliwym zasobie. Podobny mechanizm, choć w pojęciach odnoszących się do kręgów społecznych, opisywał F. Znaniecki (1992: 7–8), wskazując na ograniczenie kręgu społecznego bezrobotnych do dwóch kategorii osób: funkcjonariuszy instytucji udzielających pomocy bezrobotnym oraz innych bezrobotnych, co w konsekwencji zmniejsza szanse na znalezienie pracy, uniemożliwiając dostęp do nowych informacji.

## POWSZECHNOŚĆ (DEKLAROWANEGO) WYKORZYSTANIA KAPITAŁU RELACYJNEGO DO POSZUKIWANIA PRACY

W świetle wyników realizowanego cyklicznie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), w którym osobom bezrobotnym zadawane jest m.in. pytanie o stosowane metody poszukiwania pracy, można mówić o powszechności metody „przez krewnych i znajomych” – rozkłady odpowiedzi wskazują, że jest to metoda najczęściej wymieniana, towarzysząca innym wskazywanym ścieżkom wykorzystywanym przez respondentów. W tabeli 1 przytoczono zestawienie uwzględniające kategorie wieku i wykształcenia, wyznaczone na podstawie wyników z lat 2007–2012 (każdorazowo z pierwszego kwartału).

Sięganie po kapitał relacyjny w poszukiwaniu pracy okazuje się jedną z typowych strategii – nie wymaga specjalnych nakładów czy przygotowań i jest jedną z łatwiejszych do wykorzystania (lub przynajmniej zadeklarowania w badaniu) metod. L. Loury zauważa chociażby, że kontakt z krewnymi i znajomymi w trakcie poszukiwania pracy jest efektywniejszy niż inne metody (daje więcej ofert kontaktów) i nie generuje dodatkowych kosztów (Loury 2006: 3). Można się jednak zastanawiać, na ile jest wskazywana (a być może także wykorzystywana) rutynowo, a na ile wiąże się ze strategiami networkingu czy poszukiwania ekstensywnego. Strategie te wynikają wprost z mechanizmów, za pomocą których dokonuje się konwersja kapitału społecznego w inne kapitały – tu przede wszystkim w kapitał materialny (zatrudnienie i wynagrodzenie). N. Lin (2008: 6–7) wskazuje na cztery główne mechanizmy, dzięki którym kapitał społeczny jednostki wpływa pozytywnie na realizację przez nią jej celów: przepływ informacji, kontakty z osobami wpływowymi, udzielanie uwierzytelniania (jako wniesienie w relację dostępu do kontaktów albo jako rekomendacje) oraz afiliacja rozumiana jako emocjonalne wsparcie osób podobnych (o podobnych celach, znajdujących się w podobnej sytuacji).

**Tabela 1.** Udział bezrobotnych deklarujących poszukiwanie pracy przez krewnych i znajomych (w %)

wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ogółem	81,52	78,03	79,28	78,14	80,46	79,93
kategorie wieku:						
wiek produkcyjny	81,52	63,11	79,34	78,03	80,43	79,84
mobilny	81,69	64,50	79,08	79,22	80,52	80,03
niemobilny	81,05	59,75	79,75	74,63	80,41	79,35
wykształcenie:						
wyższe	79,80	69,93	69,01	76,60	78,06	80,07
policealne	83,33	80,39	74,19	79,71	82,14	80,00
średnie zawodowe	83,01	78,95	81,97	78,80	81,47	84,11
średnie ogólnokształcące	78,84	80,15	79,68	83,33	79,65	78,78
zasadnicze zawodowe	82,39	80,67	78,72	75,68	81,48	78,92
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	79,55	75,57	85,84	79,35	79,27	77,34

Źródło: obliczenia na podstawie: *GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2012*, Warszawa 2012, s. 171; *GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2011*, Warszawa 2011, s. 167; *GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2010*, Warszawa 2010, s. 167; *GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2009*, Warszawa 2009, s. 165; *GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2008*, Warszawa 2008, s. 139; *GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2007*, Warszawa 2007, s. 113.

Z kolei T. Bartus (2000), ograniczając wyjaśnienie do perspektywy rynku pracy, a więc mechanizmów przekładania kapitału relacji w szanse na zatrudnienie, wymienia:

- faworyzowanie;
- poszukiwanie ekstensywne (przepływy informacji o potencjalnych miejscach pracy);
- poszukiwanie pogłębione (zdobywanie informacji o cechach przedsiębiorstwa, istotnych dla złożenia aplikacji).

Niewątpliwie najpowszechniejszym z nich jest przepływ informacji, szczególnie w odniesieniu do miejsc pracy, o których pracodawca nie informuje poza organizacją ani przez ogłoszenie medialne, ani zgłoszenie do instytucji rynku pracy.

## PRZYCZYNY POWSZECHNOŚCI WYKORZYSTANIA „KREWNÝCH I ZNAJOMÝCH” W POSZUKIWANIU PRACY – O ZASOBACH KANDYDATA DO PRACY (ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM ABSOLWENTÓW)

Jak już wskazywano, niewątpliwie w szczególnej sytuacji znajdują się absolwenci wchodzący na rynek pracy po zakończonym okresie kształcenia. Jeśli rozpatrywać zasoby, z jakimi

absolwent wkracza na rynek pracy, to za A. Giza-Poleszczuk, M. Marody i A. Rychardem wyróżnić można indywidualne zasoby:

- demograficzne – wiek, stan zdrowia czy faza cyklu życia;
- kulturowe – wykształcenie, kompetencje, doświadczenie;
- psychologiczne – odporność na stres, poczucie własnej wartości, wiara w siebie;
- społeczne – „sieć powiązań (interakcji), które pozostają do dyspozycji jednostek/grup i ewentualnie mogą zostać zmobilizowane do realizacji indywidualnych bądź grupowych interesów” (Giza-Poleszczuk, Marody i Rychard 2000: 32).

Należy przy tym pamiętać, że zasoby stają się kapitałem, a więc czymś o charakterze aktywów jednostki, dopiero wówczas, gdy jednostka jest zdolna do ich wykorzystania na rynku, czyli kiedy są użyteczne. Ograniczając się do zasobów społecznych absolwenta – silne i gęste powiązania łączą go z przynajmniej dwoma strukturami: z rodziną oraz z grupą rówieśniczą, często może z kilkoma grupami (z kolegami z klasy szkolnej, ale może i z rówieśnikami z miejsca zamieszkania, z klubu zainteresowań – te struktury mogą być częściowo wspólne). Rówieśnicy w sensie społecznym poruszają się w zbliżonych strefach, mają podobną wiedzę i podobne doświadczenia, zatem gęste powiązania rówieśnicze dają dostęp do homogenicznej sieci równie słabych szans. Jeśli ktoś w tej sieci ma już pracę, to zwykle od niedawna i nie zajmuje przy tym ważnego, eksponowanego stanowiska, a więc nie może rekomendować czy podpowiedzieć o istnieniu wolnego miejsca pracy. Drugą strukturą jest rodzina i tu już sytuacja jest odmienna. Rodzina bowiem, szczególnie starsi jej członkowie, dysponuje własnymi sieciami znajomości. Jeśli sami pracują, to są to inni pracownicy, jeśli zachowali znajomości z wcześniejszych miejsc pracy – pracownicy z innych przedsiębiorstw. Ponadto odrębne struktury tworzą z kolei ich rówieśnicy, którzy niekoniecznie są rodzicami członków grupy absolwenta. Obok struktur związanych z pracą i rówieśniczych są jeszcze te, dla których podstawą więzi są relacje towarzyskie czy sąsiedzkie. Sieci rodziców są większe, starsze i bardziej różnorodne niż sieci ich dzieci. Ta generalizacja ukrywa oczywiście różnicowanie, ale przedstawia prosty fakt, że istnieją większe szanse na zbudowanie takich sieci, jeśli jednostka miała na to więcej czasu i więcej ku temu okazji (doświadczeń społecznych).

Kapitał społeczny jednego z członków rodziny wynika z jego powiązania z pozostałymi członkami rodziny i daje dostęp do ich zasobów (i dalej – ich sieci relacji niewynikających już z pokrewieństwa). Dotyczy to szczególnie sytuacji udzielania bezpośredniego wsparcia przez członków rodziny, ale obejmuje nie tylko przepływy środków finansowych czy wsparcia psychicznego, lecz także informacji czy rekomendacji. M. Theiss, posługując się wynikami australijskimi, zdecydowana była odróżnić kapitał społeczny rodzinny i towarzyski, a więc oparty na więzach krwi i na więzi sympatii, ten pierwszy uznając za mniej efektywny (2007: 83). Jeśli jednak potraktować kwestię bardziej w ujęciu dostępu do informacji, to znaczenia nie będzie miał charakter więzi (rodzinny czy towarzyski), ale stopień homogenizacji powstałych w ten sposób sieci. Im jest on mniejszy, tym do bardziej zróżnicowanego zestawu informacji daje dostęp, a więc tym bardziej może być pomocny w poszukiwaniu pracy.

Rodzina pośredniczy zatem w dostępie do większych i bardziej zróżnicowanych sieci społecznych niż te, którymi dysponuje sam absolwent (aczkolwiek zależy to od cech członków rodziny – zatrudnieni, dobrze zarabiający i osadzeni w szerokich sieciach są źródłem

lepszyc szans, znaczenie ma też płeć i wiek – starsi mężczyźni dysponują dostępem do szerszych sieci niż młodzi mężczyźni czy kobiety (Loury 2006: 4)). Staje się to kapitałem przede wszystkim w kontekście przepływu informacji. Modele ekonomiczne zakładają często, że rynek jest przejrzysty, tzn. że działające na nim podmioty dysponują pełną informacją. Rzeczywiste rynki takie nie są. Ani rynek konsumpcyjny dla konsumenta, ani rynek pracy dla pracobiorcy nie są przejrzyste, nie dysponują oni i nie mają szans na dysponowanie pełną informacją, a przecież dla zdobycia zatrudnienia kluczowa jest informacja o zapotrzebowaniu pracodawcy na pracownika. O części takich wolnych miejsc pracodawcy sami informują – za pośrednictwem mediów (ogłoszenia w prasie, na portalach internetowych) czy urzędów pracy, ale o części nie – decydując się na rekrutację wewnętrzną lub nieformalną. Wówczas jedyną drogą uzyskania dostępu do niej jest ścieżka nieformalnego poinformowania w ramach sieci kontaktów. Badania, które omawiają F. Kramarz i O. Skans ujawniają, że korzyści są obopólne, tzn. także dla pracodawcy, który zatrudnia pewniejszego pracownika, ale należy też podkreślić, że ogólnie sieci rodziców (szczególnie ojca) były tym ważniejsze, im mniejszym kapitałem ludzkim dysponował wchodzący na rynek pracy absolwent, a więc im gorsze były jego szanse w konkurencji o miejsce pracy opartej na ocenie kwalifikacji (2010: 4) – co byłoby wskazaniem na pewną substytucję kapitału umiejętności kapitałem relacji. Ponadto nawet upubliczniona w mediach oferta pracy może zostać przez poszukującego pominięta – może jej nie zauważyć albo nie korzystać z któregoś z kanałów informowania – wówczas sieć może działać jak większa antena „wylapująca” owe informacje.

Na rynku pracy sieci społeczne, do których dostęp daje absolwentowi jego rodzina, pełnią zatem równolegle dwie odmienne funkcje w odniesieniu do informacji – można je, wykorzystując rybacko-wędkarskie skojarzenia dotyczące pojęcia sieci – określić jako:

- wędka na informacje unikalne;
- włók na informacje ogólnodostępne.

## ABSOLWENCI – POLSKIE REALIA

Z analiz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, prowadzonych na podstawie danych BAEL i urzędów pracy, wyłania się obraz jednocześnie niskiego poziomu zatrudnienia i wysokiego poziomu bezrobocia najmłodszej grupy Polaków objętej badaniem – w 2011 roku wskaźnik zatrudnienia wyniósł 24,7%, zaś stopa bezrobocia – 24,7% (MPiPS 2012: 1), w 2012 roku: wskaźnik zatrudnienia analogicznie 24,7%, zaś stopa bezrobocia – 26,5% (MPiPS 2013: 1). Jednak należy zwrócić uwagę, że grupa ta obejmuje osoby w wieku 15–24 lata, a więc w dużym stopniu pozostające nadal w systemie kształcenia formalnego. Natomiast dane pochodzące z urzędów pracy (tab. 2.), obejmujące osoby od 18 roku życia, pozwalają na określenie udziału osób reprezentujących poszczególne kategorie wiekowe w ogólnej liczbie osób bezrobotnych – tu istotniejsza okazuje się kategoria osób w wieku 25–34 lata (co obejmuje wiek zakończenia edukacji formalnej). Jednak podkreślenia wymaga fakt, że w strukturze tej udziały absolwentów (definiowanych jako osoby do roku od zakończenia edukacji formalnej) i absolwentów szkół wyższych do 27. roku życia są niewielkie (co może oddawać względny ich sukces w znajdowaniu zatrudnienia albo niskie wskaźniki rejestracji).

**Tabela 2.** Udziały zarejestrowanych bezrobotnych wg kategorii wiekowych w 2011 i 2012 roku

wiek / kategoria	udział wśród zarejestrowanych bezrobotnych	
	2011	2012
18–24	21,0	19,9
25–34	29,3	29,4
35–44	18,8	19,6
45–54	19,4	18,7
55–59	9,1	9,7
60 i więcej	2,3	2,8
absolwenci (do 12 miesięcy od zakończenia kształcenia)	6,3	5,9
absolwenci szkół wyższych do 27. roku życia	1,7	1,7

Źródło: MPiPS. 2012. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku*, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-młodych/r2011/> s. 3; MPiPS. 2013. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2012 roku*, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-młodych/r2012/> s. 2

Badania potwierdzają, że młodym ludziom trudno jest znaleźć pracę, a pracę zgodną z uzyskanymi kompetencjami jeszcze trudniej. Spośród licznych badań losów absolwentów, wykonywanych w ostatnich latach w Polsce, można przywołać *Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza Praca”* (2008). Badanie miało ustalić sytuację osób, które zakończyły naukę szkolną pomiędzy 1 stycznia 1998 roku a 31 grudnia 2005 roku, i pozwoliło na rozpoznanie jako dominującej drogi wykorzystanie pośrednictwa „krewnych i znajomych” – wskazało ją 27,8% badanych, podczas gdy odpowiedź na ogłoszenie pracodawcy oraz pośrednictwo urzędu pracy wskazywał każdorazowo co piąty z badanych (odpowiednio 20,2% i 20,1%). Rozkłady różnią się nieco w zależności od poziomu wykształcenia absolwentów, ale chociaż najwyższy udział ścieżki sieciowej charakteryzuje absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (31,2% odpowiedzi „przez krewnych i znajomych”), to i wśród absolwentów studiów magisterskich pozostaje na poziomie 21,9% (w tym jednym przypadku odpowiedzi na ogłoszenie pracodawcy przewyższają udział ścieżki sieciowej – o 1 p.p.). Badania GUS (*Wejście ludzi młodych...* 2009) pozwalają uznać za najważniejszy sposób znalezienia pierwszej pracy bezpośredni kontakt z pracodawcą. W 2009 roku został on wskazany przez 37,8% absolwentów, ale już dla 28,8% sposobem tym okazało się skorzystanie z pośrednictwa rodziny i przyjaciół.

## SKUTECZNOŚĆ: ZNAJDOWANIE PRACY PRZEZ POLSKICH PRACOWNIKÓW

Dane BAEL pozwalają stwierdzić, jak powszechne jest deklarowanie wykorzystywania ścieżki poszukiwania zatrudnienia z pomocą krewnych i znajomych wśród osób bezrobotnych

w Polsce, a dane z BAEL i urzędów pracy wskazują na faktyczny problem z zatrudnialnością młodych osób, absolwentów szkół różnego poziomu. Powszechność wymieniania pomocy krewnych i znajomych może wynikać właśnie z problemów zatrudnialności młodych osób. Czy jednak jest to ścieżka gwarantująca sukces? Odwołania do badań i rozważań, prowadzonych przynajmniej od czasów M. Granovettera, potwierdzają efektywność tej metody poszukiwania pracy, choć może w świetle przytoczonych rozważań o zasobach i sieciach należałoby ostrożniej sformułować to podsumowanie, wskazując raczej na znaczenie efektywności w dostępie do informacji o pracy niż samego zdobywania zatrudnienia. Jednak najbardziej jednoznaczny wynik może dać sprawdzenie, (1) czy osoby zatrudnione uzyskały swoje zatrudnienie dzięki wykorzystaniu ścieżki „krewni i znajomi”, a więc swojego kapitału znajomości, (2) kim są pracownicy, którzy uzyskali pracę w ten sposób, czy stanowią jakąś spójną pod względem cech społecznych i demograficznych grupę, (3) czy ich praca jest w jakimś stopniu odmienna od pracy zatrudnionych z wykorzystaniem innych ścieżek – np. lepiej płatna. Odpowiedzi na te pytania poszukiwano w danych uzyskanych w badaniu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, a udostępnianych w postaci bazy wyników przez organizatorów i realizatorów tego badania.

W ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” badania ludności były jedną ze składowych wielokierunkowego procesu badawczego. Populacja w trzech dotychczasowych cyklach badania (w 2010, 2011 i 2012 roku) zdefiniowana była jako kobiety w wieku 18–59 lat oraz mężczyźni w wieku 18–64 lata, mieszkający w Polsce. Dane kontaktowe pochodziły z rejestru PESEL. Badanie realizowano w postaci wywiadów kwestionariuszowych (wspomaganych komputerowo – CAPI) (Keler 2011; Keler 2012), przy czym niektóre pytania dodano dopiero w edycji z 2012, można więc poddać je analizie tylko w przypadku próby z tej tury badania.

Sięgając po wskazania respondentów, którzy w chwili badania pracowali, i po ich deklaracje, w jaki sposób ową pracę zdobyli, otrzymuje się obraz nieco tylko odbiegający od wskazań absolwentów i zbieżny z wynikami badań w innych krajach Europy (Słoczyński 2012: 15). Ponad połowa badanych wymienia bezpośredni kontakt z pracodawcą – trudno jednak w istocie rozstrzygnąć, co kryje się pod tym określeniem, można uznać, że jest to każdorazowo jakaś forma inicjatywy przejawianej przez samego poszukującego zatrudnienia pracownika, nie wiadomo jednak czym inspirowana. Jednak udział wskazań odwołujących się do sięgnięcia po ścieżkę sieciową jest bardzo znaczący – 28,8% badanych deklaruje, że obecną pracę znalazło za pośrednictwem rodziny lub znajomych. Jak wynika z zestawienia w tabeli 3. inne ścieżki są przywoływane dużo rzadziej, są więc albo nieskuteczne (nie prowadziły do zatrudnienia chociaż respondent je wykorzystywał), albo nie są nawet przedmiotem próby.

**Tabela 3.** Sposoby znalezienia obecnie wykonywanej pracy – badanie Bilans Kapitału Ludzkiego 2010, 2011 i 2012

sposób znalezienia pracy	częstość	procent
bezpośredni kontakt z pracodawcą	12578	52,6
przez rodzinę lub znajomych	6882	28,8
zamieszczenie własnego ogłoszenia w prasie	187	0,8
odpowiedź na ogłoszenie znalezione w prasie	1281	5,4



**Tabela 3 cd.**

urząd pracy	1091	4,6
prywatne biuro pośrednictwa pracy	190	0,8
internet	784	3,3
szkoła	346	1,4
w inny sposób	569	2,4
Ogółem	23908	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego, <http://www.bkl.parp.gov.pl> [20.06.2013]

Wśród skutecznych ścieżek „znajomi i rodzina”, czyli najprościej ujmowany kapitał społeczny, mają zatem istotne znaczenie, stanowiąc ścieżkę drugą co do skuteczności zdobycia zatrudnienia. Sięgając po opisy zróżnicowania, zdecydowano się na analizę porównawczą dwóch podgrup badanych – tych, którzy uzyskali zatrudnienie „przez rodzinę i znajomych” oraz tych, którzy uzyskali je w inny sposób. W tabeli 4 przedstawiono wyniki w odniesieniu do tych zmiennych charakteryzujących pracowników, które można scharakteryzować wartościami średniej.

**Tabela 4.** Zróżnicowania międzygrupowe wybranych cech osób, które znalazły pracę za pośrednictwem rodziny i znajomych oraz innymi metodami

cecha / kategoria	w jaki sposób znalazł pracę	średnia	istotność statystyczna różnicy
wiek	rodzina i znajomi	38,47	tak
	inne formy	39,76	
liczba ukończonych lat nauki (oszacowanie)	rodzina i znajomi	12,95	tak
	inne formy	13,44	
od ilu lat zatrudniony u obecnego pracodawcy	rodzina i znajomi	8,14	tak
	inne formy	10,69	
liczba lat od zakończenia edukacji formalnej	rodzina i znajomi	20,62	tak
	inne formy	22,69	
staż pracy (w latach) [BKL 3]	rodzina i znajomi	15,72	tak
	inne formy	16,93	
przeciętne miesięczne zarobki netto	rodzina i znajomi	2084,64	nie
	inne formy	2089,88	
całkowity dochód netto gospodarstwa domowego	rodzina i znajomi	3777,59	nie
	inne formy	3892,44	

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego, <http://www.bkl.parp.gov.pl> [20.06.2013]

Przytoczone wyniki pozwalają wskazać, że w odniesieniu do cech pracowników istotne znaczenie ma ich:

- wiek – zatrudnieni dzięki skorzystaniu z kapitału relacyjnego są nieco (średnio o niemal rok) młodszy;
- wykształcenie mierzone szacowaną długością okresu kształcenia – zatrudnieni dzięki odwołaniu się do rodziny i znajomych uczyli się średnio nieco krócej (przeciętnie o pół roku);
- okres od zakończenia edukacji formalnej (związany i z wiekiem, i z wykształceniem) – zatrudnieni dzięki pośrednictwu rodziny i znajomych są średnio o dwa lata bliżsi chwili zakończenia swojej edukacji formalnej;
- długość zatrudnienia u obecnego pracodawcy – zatrudnieni dzięki odwołaniu do kapitału relacyjnego mają krótszy staż pracy u obecnego pracodawcy (o ponad dwa lata);
- staż pracy – zmienna wyznaczona tylko dla respondentów z badania w 2012 roku (N = 10421) – zatrudnieni po skorzystaniu z pomocy rodziny i znajomych mają przeciętnie krótszy staż pracy (o ponad rok).

Jednak nie różnią się istotnie w obu grupach przeciętne miesięczne zarobki respondenta ani całego gospodarstwa domowego.

Jak ujawniają wyniki, przesłanek zróżnicowania należy poszukiwać zasadniczo wśród cech pracowników – przede wszystkim wykształcenia i doświadczenia, co związane jest z wiekiem. Potwierdzałoby to znaczenie jednostkowego kapitału społecznego w odniesieniu do osób, których pozostałe zasoby okazują się niewystarczające do zdobycia zatrudnienia.

Odnosząc się bardziej szczegółowo do kwestii wieku, poziomu wykształcenia i długości obecności na rynku pracy (jako okresu od zakończenia kształcenia formalnego – ta zmienna dostępna jest we wszystkich turach badania, choć tylko częściowo wartość ta jest równoważna ze stażem pracy, bowiem po zakończeniu kształcenia mógł mieć miejsce okres bierności zawodowej albo przeciwnie, aktywność zawodowa mogła być wcześniejsza niż zakończenie kształcenia formalnego), można w wyniku analiz dojść do wniosków przedstawionych w tabeli 5.

**Tabela 5.** Kategorie wieku a sposób znalezienia zatrudnienia

sposób znalezienia zatrudnienia		kategorie wieku				ogółem
		≤ 31	32–39	40–49	≥ 50	
inne formy	liczebność	6734	5777	6232	6268	25011
	udział w ramach kategorii „formy znalezienia zatrudnienia” [%]	26,9	23,1	24,9	25,1	100,0
	udział w ramach kategorii „wiek” [%]	76,1	76,1	79,5	82,4	78,4
rodzina i znajomi	liczebność	2119	1813	1605	1338	6875
	udział w ramach kategorii „formy znalezienia zatrudnienia” [%]	30,8	26,4	23,3	19,5	100,0
	udział w ramach kategorii „wiek” [%]	23,9	23,9	20,5	17,6	21,6

Tabela 5 cd.

ogółem	liczebność	8853	7590	7837	7606	31886
	udział w ramach kategorii „formy znalezienia zatrudnienia” [%]	27,8	23,8	24,6	23,9	100,0
	udział w ramach kategorii „wiek” [%]	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego, <http://www.bkl.parp.gov.pl> [20.06.2013]

Przy podziale kategorii wiekowych opartym na kwartylach (kategorie względnie równoliczne) zależność jest istotna statystycznie ( $p < 0,001$ ), jednak bardzo słaba (współczynnik korelacji V Kramera wynosi 0,064). Niemniej dostrzec można, że z jednej strony wśród respondentów wskazujących znalezienie obecnej pracy za pośrednictwem rodziny i znajomych prawie 31% stanowią osoby w wieku do 31 lat, a już tylko 19,5% osoby w wieku powyżej 50 lat, z drugiej zaś starsi pracownicy rzadziej niż młodsi (i rzadziej niż ogólne wskazanie dla wszystkich badanych) deklarują znalezienie zatrudnienia z wykorzystaniem tej ścieżki – wskazuje ją prawie 24% pracowników w wieku do 31 lat i tyłuż z kategorii 32–39 lat, ale już tylko 17,6% najstarszych. Jest to wynik, który potwierdza znaczenie (dziedziczonego) kapitału relacyjnego w zdobywaniu zatrudnienia przez młodszych pracowników, choć jednocześnie sprawia trudność interpretacyjną, jeśli uwzględnić fakt, że zasadniczo wyższy wiek i dłuższa aktywność zawodowa są związane ze zgromadzeniem większego (własnego) kapitału społecznego. Możliwe jednak, że jest to nie tyle wyraz zróżnicowania w zasobach kapitału, co przemian w zakresie jego wykorzystywania na rynku pracy i rosnącej akceptacji (zmiana dokonuje się m.in. przez zmianę nazwy – nepotyzm czy popieranie swoich mają negatywne konotacje, networking już nie).

Odniesienie do wykształcenia oddaje stosunkowo najwyraźniejszą w sensie statystycznym zależność sposobu znalezienia zatrudnienia i wykształcenia przy dychotomicznym podziale badanych pracowników wg kryterium posiadanego wykształcenia wyższego, co wskazano w tabeli 6.

Tabela 6. Posiadanie wyższego wykształcenia a sposób znalezienia zatrudnienia

sposób znalezienia zatrudnienia		ukończone wykształcenie wyższe		ogółem
		nie	tak	
inne formy	liczebność	11962	5080	17042
	udział w ramach kategorii „formy znalezienia zatrudnienia” [%]	70,2	29,8	100,0
	udział w ramach kategorii „wykształcenie” [%]	68,8	77,9	71,2
	udział w odniesieniu do wszystkich badanych [%]	50,0	21,2	71,2

Tabela 6 cd.

sposób znalezienia zatrudnienia		ukończone wykształcenie wyższe		ogółem
		nie	tak	
rodzina i znajomi	liczebność	5436	1445	6881
	udział w ramach kategorii „formy znalezienia zatrudnienia” [%]	79,0	21,0	100,0
	udział w ramach kategorii „wykształcenie” [%]	31,2	22,1	28,8
	udział w odniesieniu do wszystkich badanych [%]	22,7	6,0	28,8
ogółem	liczebność	17398	6525	23923
	udział w ramach kategorii „formy znalezienia zatrudnienia” [%]	72,7	27,3	100,0
	udział w ramach kategorii „wykształcenie” [%]	100,0	100,0	100,0
	udział w odniesieniu do wszystkich badanych [%]	72,7	27,3	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego, <http://www.bkl.parp.gov.pl> [20.06.2013]

Zależność pomiędzy zmiennymi jest istotna statystycznie ( $p < 0,001$ ) i bardzo słaba, jednak silniejsza niż w przypadku wieku (V Kramera 0,09). Wśród pracowników, którzy uzyskali zatrudnienie za pośrednictwem rodziny i znajomych, udział osób nieposiadających wyższego wykształcenia jest nieco wyższy (o 6,3 p.p.) niż ich udział wśród wszystkich pracowników. Można też stwierdzić, że pracę w ten sposób uzyskało 21,1% osób z wykształceniem wyższym w porównaniu z 31,2% pracowników bez wyższego wykształcenia.

Tabela 7. Długość okresu od zakończenia edukacji formalnej a sposób znalezienia zatrudnienia

sposób znalezienia zatrudnienia		liczba lat od zakończenia edukacji		ogółem
		do 10 lat	10 i więcej	
inne formy	liczebność	3108	14737	17845
	udział w ramach kategorii „formy znalezienia zatrudnienia” [%]	17,4	82,6	100,0
	udział w ramach kategorii „długość okresu od zakończenia edukacji” [%]	73,3	78,3	77,4
	udział w odniesieniu do wszystkich badanych [%]	13,5	63,9	77,4
rodzina i znajomi	liczebność	1135	4073	5208
	udział w ramach kategorii „formy znalezienia zatrudnienia” [%]	21,8	78,2	100,0
	udział w ramach kategorii „długość okresu od zakończenia edukacji” [%]	26,7	21,7	22,6
	udział w odniesieniu do wszystkich badanych [%]	4,9	17,7	22,6

Tabela 7 cd.

ogółem	liczebność	4243	18810	23053
	udział w ramach kategorii „formy znalezienia zatrudnienia” [%]	18,4	81,6	100,0
	udział w ramach kategorii „długość okresu od zakończenia edukacji” [%]	100,0	100,0	100,0
	udział w odniesieniu do wszystkich badanych [%]	18,4	81,6	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego, <http://www.bkl.parp.gov.pl> [20.06.2013]

Ostatnie uwagi dotyczą kwestii wysokości wynagrodzeń – mimo obecnych w literaturze wskazań, że wykorzystanie kapitału relacyjnego związane jest z uzyskiwaniem wyższych (Frieske, Pawłowska 2011) albo niższych (Loudry 2006: 5) dochodów, w powyższej analizie nie ujawniła się różnica w wysokości wynagrodzenia, kwestia ta wymagałaby z pewnością oddzielnych analiz, silniej na niej skupionych, ponieważ obliczenia wykonane w przypadku dużej i zróżnicowanej grupy z pewnością spowodowały zniwelowanie różnic.

## WNIOSKI

Stosunkowo ogólne dane, pozyskane z badania BKL, pozwalają na potwierdzenie w pewnym zakresie ustaleń innych badań. Kapitał relacyjny okazuje się istotniejszy jako metoda zdobycia zatrudnienia dla pracowników dysponujących mniejszym kapitałem doświadczenia i wykształcenia. Różnice nie są bardzo znaczne (choć istotne) i potwierdzają do pewnego stopnia substytucję cech merytokratycznych społecznymi. Potwierdza to w szczególności nieco niższy wiek, doświadczenie i wykształcenie tych pracowników, którzy uzyskali zatrudnienie dzięki kapitałowi relacji w porównaniu z pozostałymi. W świetle zarysowanego obrazu sytuacji absolwentów znaczenie dla nich wydaje się mieć przede wszystkim dziedziczny kapitał społeczny, dostęp do którego jednostki uzyskują dzięki rodzinie. Niemniej trudną sytuację absolwentów, i to niezależnie od ich kapitału relacyjnego, potwierdza ogólna charakterystyka wyselekcjonowanej do niniejszej analizy podgrupy respondentów projektu BKL – średnia ich wieku, poziom wykształcenia i upływ czasu od zakończenia edukacji są dosyć wysokie: średni wiek zatrudnionych respondentów to prawie 40 lat (39,7), zatrudnieni respondenci z badania w 2012 roku mieli za sobą średnio niemal 17 (16,6) lat stażu pracy, a 27,3% respondentów miało wykształcenie wyższe.

Podsumowując analizy i odpowiadając na trzy sformułowane pytania, można zauważyć, że odsetek osób, które deklarują, iż uzyskały zatrudnienie dzięki pomocy krewnych i znajomych, stanowiąc niemal 30%, nie odbiegał od przeciętnej wartości w krajach Europy. Na tle wszystkich zatrudnionych respondentów objętych badaniem w projekcie grupa ta była nieco młodsza, nieco krócej obecna na rynku i nieco gorzej wykształcona. Różnice nie okazały się duże, ale były istotne statystycznie i potwierdzają substytucję kapitału ludzkiego kapitałem społecznym. Jednak nie stwierdzono różnicy w zakresie uzyskiwanego wynagrodzenia – w obu

grupach wartość przeciętna była zbliżona. Należy też zauważyć, że skuteczność kapitału relacji jako metody znajdowania pracy okazuje się dużo niższa niż jej popularność we wskazaniach osób bezrobotnych pytanych o zastosowane sposoby poszukiwania pracy.

## BIBLIOGRAFIA

- Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza Praca”: raport.* 2008. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, <http://www.mpips.gov.pl> [10.10.2012].
- Bartus, Tamas. 2000. *Fitting Social Capital, Informal Job Search, and Labor Market Outcomes in Hungary*, „Connections”, vol. 23, nr 1, s. 72–83.
- Budzyński, Łukasz. 2008. *Indywidualny kapitał społeczny a bezrobotni*, w: Tomasz Marcinkowski (red.), *Kapitał społeczny a rozwój regionu*, Gorzów Wielkopolski: Fundacja na rzecz Gorzowskiej Szkoły Wyższej, s. 207–217.
- Burt, Ronald S. 2008. *Structural Holes versus Network Closure as Social Capital*, w: Nan Lin, Karen Cook i Ronald S. Burt (red.), *Social Capital. Theory and Research*, New Brunswick and London: AldineTransaction, s. 31–56.
- Coleman, James S. 1990. *Foundations of social theory*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Drozdowski, Rafał. 2002. *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Erickson, Bonnie H. 2008. *Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees*, w: Nan Lin, Karen Cook i Ronald S. Burt (red.), *Social Capital. Theory and Research*, New Brunswick and London: AldineTransaction, s. 127–158.
- Frieske, Kazimierz W. i Kinga Pawłowska. 2011. *Kapitał społeczny – lek na całe zło?*, „Polityka Społeczna” 5–6: 21–26.
- Fukuyama, Francis. 1997. *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. Warszawa–Wrocław: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Giza-Poleszczuk, Anna, Mirosława Marody i Andrzej Rychard. 2000. *Od mikrostrategii do makrosystemu: założenia teoretyczne i problem badawczy*, w: Anna Giza-Poleszczuk, Mirosława Marody i Andrzej Rychard, *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, s. 13–43.
- Granovetter, Mark. 1973. *The Strength of Weak Ties*, „American Journal of Sociology”, vol. 78(6): 1360–1380.
- Januszek, Henryk. 2004. *Kapitał społeczny na rynku pracy*, w: H. Januszek (red.), *Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne*, Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, s. 33–43.
- Keler, Karolina. 2011. *Raport metodologiczny z badań realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Keler, Karolina. 2012. *Raport metodologiczny z badań realizowanych w 2011 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

- Kramarz, Francis, Oskar Nordström Skans. 2010. *With a Little Help from my... Parents? Family Networks and Youth Labor Market Entry*, <http://old-hha.asb.dk/nat/workshop/2010/fk0610.pdf> [10.07.2013].
- Krzyminiewska, Grażyna, 2003. *Znaczenie zaufania w tworzeniu kapitału społecznego. Ekonomiczny i społeczny wymiar zjawiska*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” LXV(2): 221–227.
- Kwiatkowski, Mariusz. 2005. *Kapitał społeczny*, w: Hieronim Kubiak, Grzegorz Lissowski, Witold Morawski i Jerzy Szacki (red.), *Encyklopedia socjologii. Suplement*, Warszawa: Oficyna Naukowa, s. 105–111.
- Lin, Nan. 1999. *Building a Network Theory of Social Capital*, “CONNECTIONS” 22 (1): 28–51.
- Lin, Nan. 2008. *Building a Network Theory of Social Capital*, w: Nan Lin, Karen Cook i Ronald S. Burt (red.), *Social Capital. Theory and Research*, New Brunswick and London: AldineTransaction, s. 6–30.
- Loury, Linda Datcher. 2006. *Job Search Among Informal Contacts*, w: *Department Of Economics Working Paper*, Medford: Tufts University.
- Marsden, Peter V. 2008. *Interpersonal Ties, Social Capital, and Employer Staffing Practices*, w: Nan Lin, Karen Cook i Ronald S. Burt (red.), *Social Capital. Theory and Research*, New Brunswick and London: AldineTransaction, s. 105–125.
- MPiPS. 2012. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku*, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-młodych/r2011/> [05.07.2013].
- MPiPS. 2013. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2012 roku*, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-młodych/r2012/> [04.07.2013].
- Nepotyzm*. 2009. Warszawa: CBOS, [www.cbos.pl](http://www.cbos.pl) [20.06.2012].
- Niesporek, Andrzej. 2008. *Miejsce i funkcja pojęcia kapitału społecznego w teorii socjologicznej*, w: Marek S. Szczepański, Krzysztof Berwiazzonek i Tomasz Nawrocki (red.), *Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, s. 19–28.
- Opinie o sytuacji na rynku pracy i zagrożeniu bezrobociem ludzi młodych*. 2009. Warszawa: CBOS, [www.cbos.pl](http://www.cbos.pl), [20.06.2012].
- Perez-Diaz, Victor M. 1996. *Powrót społeczeństwa obywatelskiego w Hiszpanii*, Kraków: Znak.
- Pierwsze kroki na rynku pracy*. 2010. Ogólnopolskie badanie losów absolwentów zrealizowane w 2010 roku przez Szkołę Główną Handlową i firmę Deloitte, <http://www.deloitte.com> [25.01.2012].
- Piróg, Tomasz. 2009. *Poza etatem. Społeczna odpowiedź na zmianę popytu na pracę*, „Studia humanistyczne AGH” 7: 29–40.
- Putnam, Robert D. 2008. *Samotna gra w kręgle: upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Rossa, Jerzy, 2008. *Kapitał społeczny a rozwój lokalny. Prolegomena*, w: Tomasz Marcinkowski (red.), *Kapitał społeczny a rozwój regionu*, Gorzów Wielkopolski: Fundacja na rzecz Gorzowskiej Szkoły Wyższej, s. 113–205.

- Słoczyński, Tymon. 2012. *Wpływ sieci społecznych na zatrudnienie i płace*, „Polityka Społeczna” 7: 14–18.
- Theiss, Maria. 2007. *Krewni – znajomi – obywatele. Kapitał społeczny a lokalna polityka społeczna*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Tullier, L. Michelle. 2006. *Networking. Jak znaleźć pracę i odnieść sukces zawodowy dzięki tworzeniu sieci kontaktów*, Kraków: Wolters Kluwer Polska – Oficyna Ekonomiczna.
- Wejście ludzi młodych na rynek pracy*. 2009. Warszawa: GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) [06.11.2012].
- Ziółkowski, Marek. 2000. *Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego*, Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Znanięcki, Florian. 1992. *Socjologia bezrobotnych*, „Kultura i Społeczeństwo” XXXVI (1): 3–13.

#### FAMILY AND FRIENDS – SOCIAL CAPITAL IN FINDING A JOB

When thinking about finding one's first job and probably any job, help from our family and friends is usually sought out. The network of people we know, of our relationships, is often called "social capital". In this way "social capital" is used in networked and individual perspectives. Results from BAEL can reveal how often this path – that through family and friends -- is declared as a way of searching for a job. As well, using results from BKL one can reveal if this way is successful and what kind of employees have found employment in this way.

Key words: social capital, human capital, social networks, job searching